



La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap

7^{ème} édition du baromètre Agefiph – Ifop auprès des entreprises, du grand public, des salariés et des personnes en situation de handicap.

DÉCEMBRE 2024

SOMMAIRE

LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE p.3

① POUVOIR D'ACHAT ET SOLIDARITÉS : DES PRÉOCCUPATIONS MAJEURES DANS UN MARCHÉ DE L'EMPLOI EN TRANSITION p.4

Le pouvoir d'achat demeure le premier sujet de préoccupation du grand public et des personnes en situation de handicap p.4

La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap : des signaux encourageants p.5

L'assouplissement des difficultés de recrutement traduit une détente du marché du travail qui pourrait a contrario pénaliser les profils les plus éloignés de l'emploi, dont les personnes en situation de handicap p.6

② LES DÉFIS PERSISTANTS DANS L'ACCÈS ET LE PARCOURS EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP p.8

L'embauche et l'intégration de travailleurs en situation de handicap demeurent perçus comme difficiles p.8

Un constat global qui masque des disparités de perception importantes selon le type de handicap des personnes p.10

Un décalage de perceptions entre grandes et petites entreprises p.11

L'expérience du handicap en emploi fait mentir les représentations p.12

③ LES LEVIERS D' ACTIONS IDENTIFIÉS p.14

La communication sur son handicap, un paradoxe à résoudre p.14

Le rôle central du référent handicap p.16

L'accompagnement comme facteur clé de succès p.17

CONCLUSION p.19

LE CONTEXTE ET LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'année 2024 se termine dans un contexte économique et politique incertain. Après plusieurs années de croissance soutenue post-Covid et une période de tensions exceptionnelles sur le marché du travail, l'économie française montre des signes de ralentissement.

Le marché du travail reflète cette nouvelle donne : les difficultés de recrutement, si prégnantes en 2022–2023, s'atténuent progressivement et le taux de chômage connaît une légère remontée, notamment pour les personnes en situation de handicap. Cette inflexion de la conjoncture économique invite à examiner l'impact potentiel sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Historiquement, l'emploi des personnes en situation de handicap a parfois montré une certaine résistance face aux crises économiques, avec une moindre dégradation initiale du taux de chômage. Cependant, les personnes en situation de handicap restent souvent parmi les premières pénalisées par les replis économiques prolongés et peinent davantage à retrouver un emploi en période de reprise.

Les dernières années, marquées par des avancées notables en matière d'inclusion, constituent toutefois une exception encourageante. L'enjeu actuel est donc double : préserver ces acquis récents tout en anticipant les risques spécifiques liés à un ralentissement économique durable.

C'est dans ce contexte que la 7^{ème} édition du baromètre Agefiph–Ifop sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap est publiée. Depuis plusieurs années, cette étude longitudinale offre un éclairage précieux sur l'état de l'opinion en interrogeant différentes populations : le grand public, les salariés, les dirigeants d'entreprise et les personnes en situation de handicap elles-mêmes. Elle

visait à mesurer les perceptions associées à l'emploi des personnes en situation de handicap, à identifier les obstacles persistants et à mettre en lumière les leviers d'action potentiels.

Les objectifs de cette édition 2024 sont multiples. D'une part, il s'agit d'analyser comment le contexte économique actuel influence la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap. D'autre part, l'étude cherche à comprendre les défis persistants dans l'accès, l'évolution professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, en examinant les perceptions des différents acteurs sur la difficulté d'embauche, d'intégration et d'évolution professionnelle pour ces personnes.

Enfin, le baromètre met l'accent sur les leviers d'action identifiés pour améliorer le caractère inclusif des milieux professionnels. La communication autour du handicap, le rôle central du référent handicap et l'importance de l'accompagnement sont autant de pistes explorées pour favoriser l'expression des compétences de chacun. En complément des données objectives sur le niveau d'emploi, cette étude permet de suivre l'évolution des mentalités, de confronter les perceptions aux réalités vécues et d'orienter les actions des acteurs concernés.

En somme, cette 7^{ème} édition du baromètre Agefiph–Ifop s'inscrit dans une démarche proactive visant à mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre et à contribuer à une société plus inclusive, où les personnes en situation de handicap trouvent pleinement leur place sur le marché du travail.

1

POUVOIR D'ACHAT ET SOLIDARITÉS : DES PRÉOCCUPATIONS MAJEURES DANS UN MARCHÉ DE L'EMPLOI EN TRANSITION

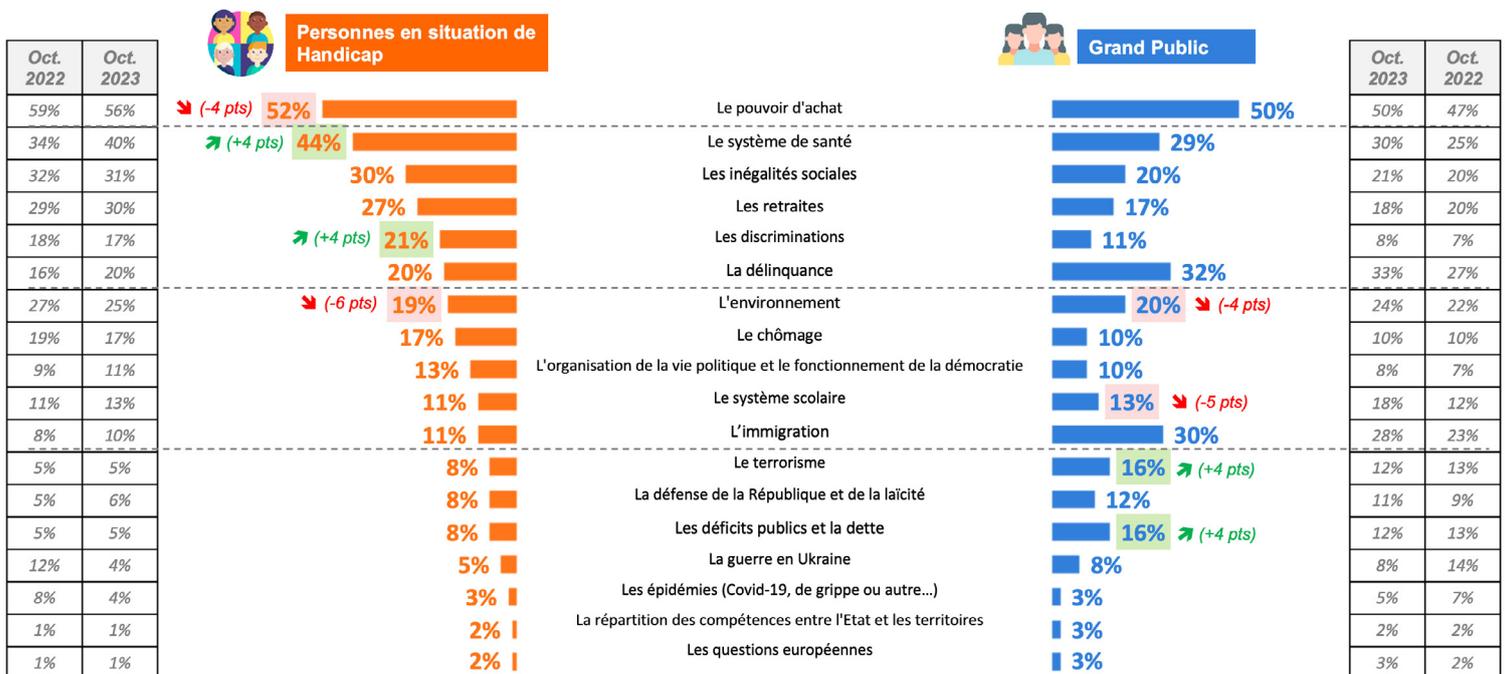
Le pouvoir d'achat demeure le premier sujet de préoccupation du grand public et des personnes en situation de handicap

En 2024, le pouvoir d'achat demeure, comme les années précédentes, la préoccupation majeure des personnes en situation de handicap, même si son importance tend à s'éroder progressivement (59% en 2022, 56% en 2023, 52% en 2024). Cette inquiétude économique éclipse néanmoins largement la question de l'emploi, le chômage n'étant mentionné que par 17% des personnes en situation de handicap et 10% du grand public. Les questions liées à la protection sociale et à la redistribution occupent une place prépondérante dans les préoccupations des personnes en situation de

handicap, avec des écarts significatifs par rapport au grand public : le système de santé (44%, + 15 points par rapport au grand public), les retraites (27%, + 10 points) et les inégalités sociales (30%, + 10 points) sont autant de sujets qui les mobilisent davantage. Cette attention accrue aux mécanismes de solidarité s'accompagne d'une vigilance marquée sur la question des discriminations, citée par 21% des personnes en situation de handicap, soit 10 points de plus que dans la population générale.

Les enjeux les plus préoccupants à l'égard de la situation du pays – Evolutions depuis 2022

QUESTION: Parmi les enjeux suivants, quels sont les trois qui vous préoccupent le plus quand vous pensez à la situation du pays ?



La perception de l'emploi des personnes en situation de handicap : des signaux encourageants

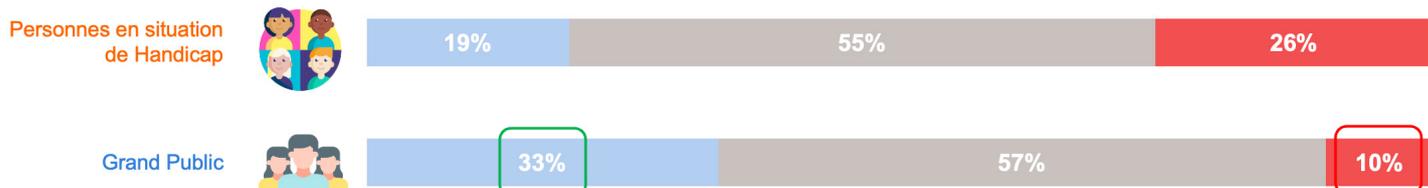
Le regard porté sur l'évolution de l'emploi des personnes en situation de handicap ces cinq dernières années traduit une tendance plutôt positive. Le grand public exprime un plus grand optimisme sur ce sujet que sur l'emploi en général : 33% des Français estiment que la situation s'est améliorée pour les personnes handicapées, contre 28% pour l'emploi en général. Les personnes en situation de handicap livrent une appréciation plus nuancée : 19% ressentent une amélioration de situation d'emploi des personnes concernées par un handicap contre 26% une détérioration. Ces jugements restent toutefois plus favorables que leur sentiment sur l'emploi en général, qu'elles considèrent en dégradation à 40%.

Fait notable, les moins de 35 ans en situation de handicap portent un regard plus optimiste que leurs aînés sur la situation d'emploi des personnes en situation de handicap (23% contre 18% des 35 ans et plus perçoivent une amélioration), ce qui pourrait refléter une évolution positive de leur insertion professionnelle. Ce sentiment d'amélioration se retrouve dans la façon dont est perçue l'image des personnes en situation de handicap en entreprise : 48% des dirigeants, 33% du grand public et 30% des salariés estiment qu'elle s'est améliorée, tandis que moins d'un sondé sur dix observe une dégradation.

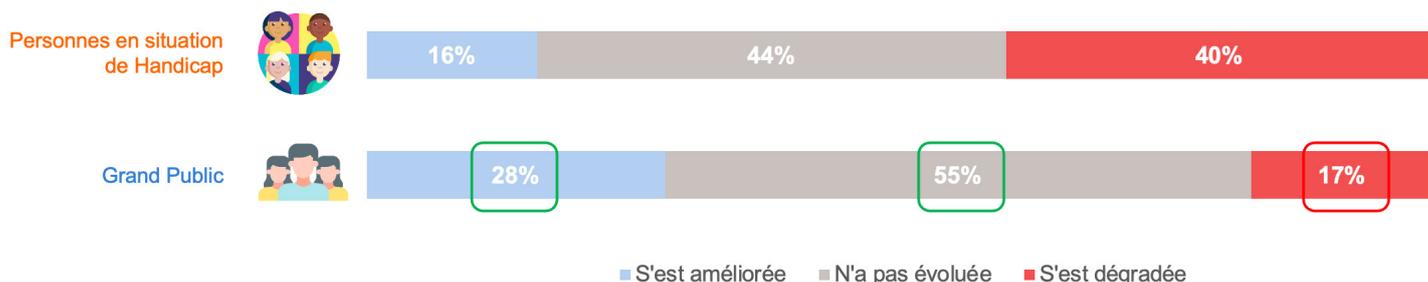
Le sentiment que la situation pour l'emploi en général ou des personnes en situation de handicap s'est améliorée ou détériorée

QUESTION: Par rapport à il y a cinq ans, diriez-vous que la situation en matière d'emploi... ?

... Pour l'emploi des personnes en situation de handicap



... Pour l'emploi en général





L'assouplissement des difficultés de recrutement traduit une détente du marché du travail qui pourrait a contrario pénaliser les profils les plus éloignés de l'emploi, dont les personnes en situation de handicap

Deux tendances potentiellement préoccupantes se dessinent sur le marché de l'emploi des personnes en situation de handicap : une baisse des difficultés de recrutement et une augmentation de l'insatisfaction professionnelle. Les difficultés de recrutement rapportées par les dirigeants ayant cherché à recruter s'amenuisent progressivement, passant de 77% en 2022 à 68% en 2023, pour atteindre 61% en 2024. Si cette évolution traduit un marché du travail moins tendu,

elle pourrait avoir des conséquences négatives sur l'emploi des personnes en situation de handicap. En effet, 59% des recruteurs indiquent que les difficultés de recrutement pourraient les inciter à se tourner vers des profils différents, comme les travailleurs en situation de handicap. La réduction de ces tensions sur le marché du travail pourrait donc réduire leurs opportunités d'emploi.

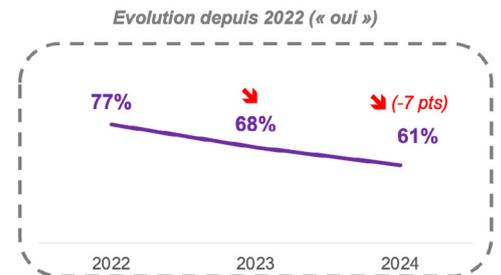
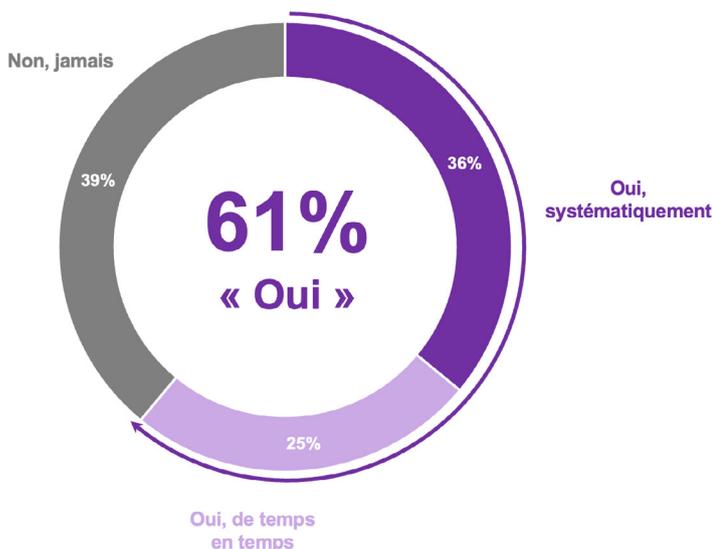
Les difficultés de recrutement rencontrées au cours des 6 derniers mois

QUESTION: Au cours des 6 derniers mois, avez-vous rencontré des difficultés lors de recrutement ?

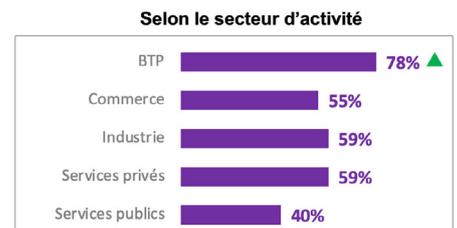
Base : aux recruteurs qui ont cherché à recruter au cours des 6 derniers mois, soit 59% de l'échantillon.



Recruteurs



Zoom sur les recruteurs qui rencontrent systématiquement des difficultés lors de recrutements au cours des 6 derniers mois

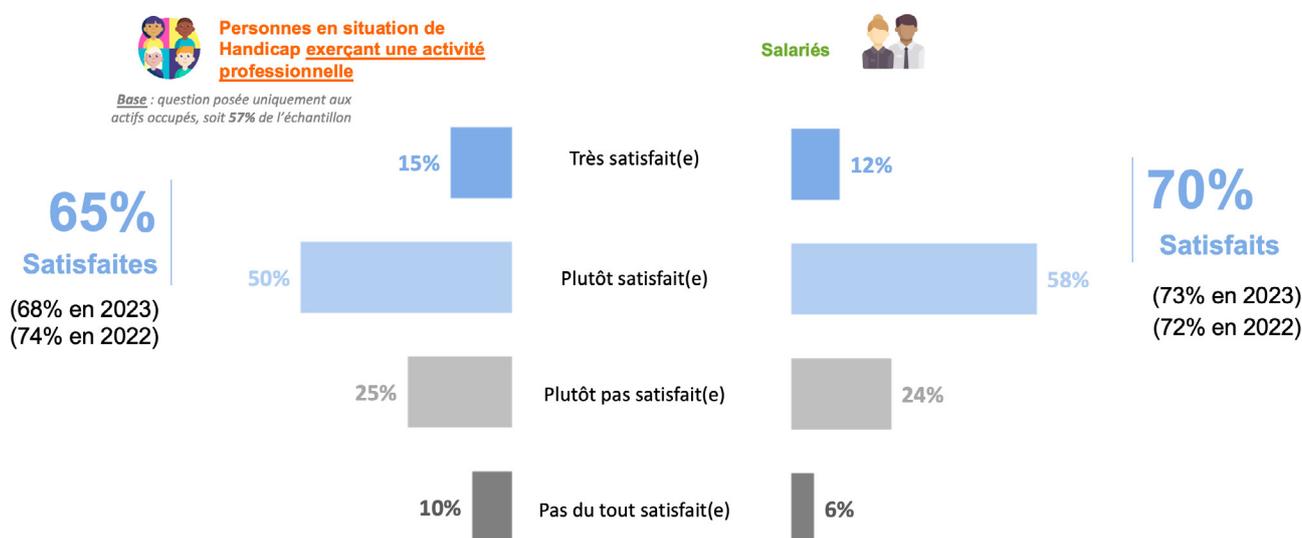


D'autre part, les ressentis des personnes en situation de handicap semblent se dégrader, comme en témoigne la hausse continue du niveau de fatigue exprimé, passant de 44% en juin 2020 à 60% en juillet 2024 (+16 points). Cette forte dégradation s'accompagne d'une érosion notable de la satisfaction professionnelle : 65% des

personnes en situation de handicap se disent satisfaites de leur situation professionnelle en 2024, contre 68% en 2023 et 74% en 2022. Ce niveau reste par ailleurs inférieur à celui observé chez l'ensemble des salariés (70%).

La satisfaction à l'égard de sa situation professionnelle actuelle

QUESTION: Globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?



2

LES DÉFIS PERSISTANTS DANS L'ACCÈS ET LE PARCOURS EN EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

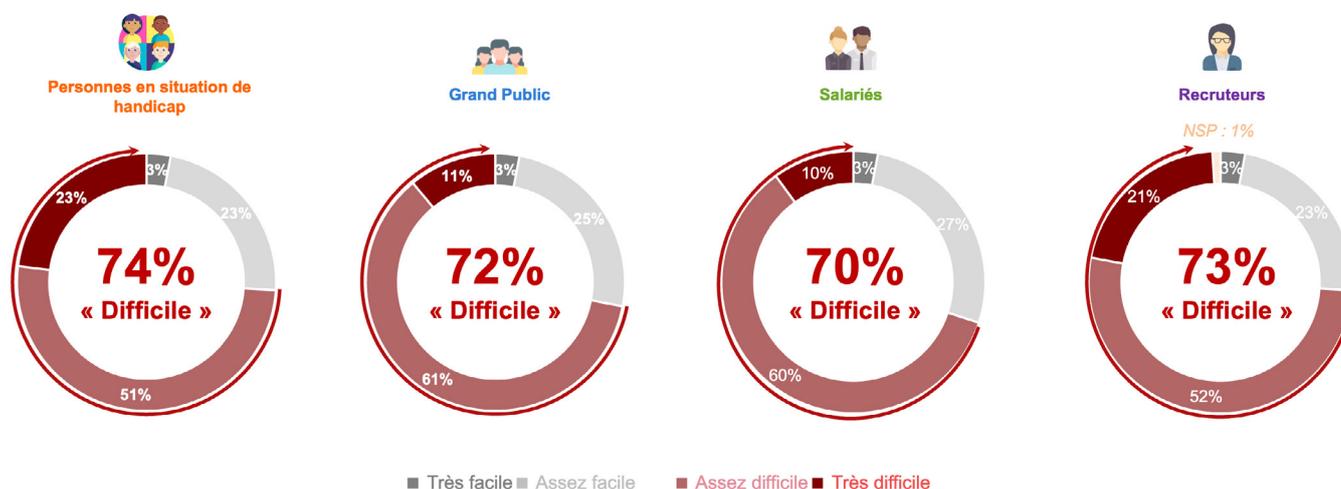
L'embauche et l'intégration de travailleurs en situation de handicap demeurent perçus comme difficiles

L'embauche des personnes en situation de handicap est perçue comme difficile de manière consensuelle par l'ensemble des acteurs interrogés. En 2024, cette perception est partagée dans des proportions

similaires par tous les publics : 74% des personnes en situation de handicap, 72% du grand public, 70% des salariés et 73% des dirigeants jugent difficile le recrutement de travailleurs en situation de handicap.

Le degré de difficulté perçue pour embaucher des personnes handicapées

QUESTION: Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées c'est quelque chose de... ?





Cette perception s'inscrit dans la durée : depuis 2018, les enquêtes barométriques montrent une relative stabilité, oscillant entre 62% et 75% selon les années et les publics. On note toutefois en 2024

une augmentation chez les recruteurs (+11 points par rapport à 2023, passant de 62% à 73%) et chez les salariés (70% contre 68% l'année précédente).

Le degré de difficulté perçue pour embaucher des personnes en situation de handicap – Résultats depuis 2018

QUESTION: Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées c'est quelque chose de... ?



Au-delà des difficultés de recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap sont également perçues comme complexes par l'ensemble des sondés. Le grand public, les salariés et les recruteurs s'accordent sur les obstacles rencontrés dans différentes dimensions du travail :

la progression au sein de l'entreprise, l'encadrement d'équipe (58–61%), l'intégration dans le collectif de travail (48–56%), l'épanouissement professionnel (54–55%) et même l'accomplissement des tâches courantes (52–59%).

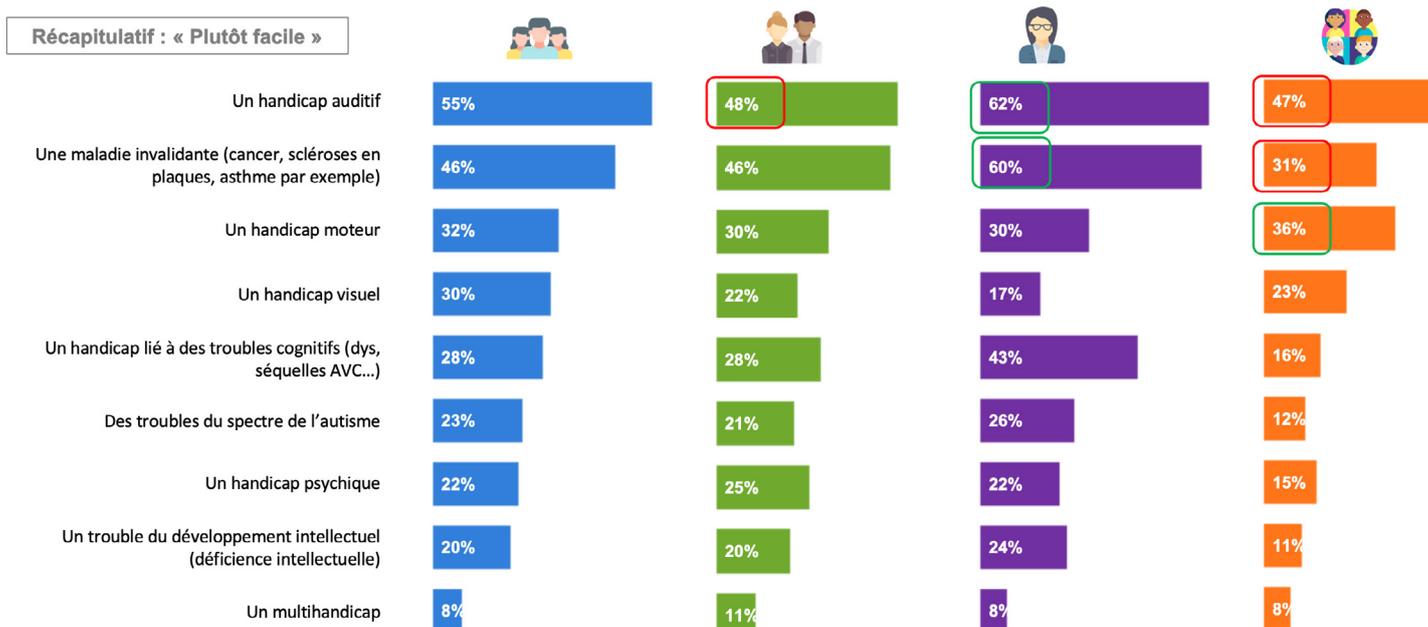
Un constat global qui masque des disparités de perception importantes selon le type de handicap des personnes

L'étude met en évidence une nette hiérarchie dans la perception de la facilité d'intégration en entreprise selon les types de handicap. Le handicap auditif apparaît comme le plus facile à intégrer (55% du grand public, 48% des salariés et 62% des recruteurs), suivi par les maladies invalidantes qui bénéficient d'une perception assez favorable auprès des recruteurs (60% les jugent faciles à intégrer).

À l'inverse, les handicaps psychiques et mentaux font l'objet d'appréhensions plus marquées, avec des taux d'intégration perçus comme «facile» ne dépassant pas 20 à 25%. Le multihandicap est considéré comme le plus complexe à intégrer (moins de 10% des personnes interrogées le jugent facile).

La facilité d'intégration en fonction de la nature du handicap

QUESTION: Pour chacun des types de handicap suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise [comme la vôtre]? Plutôt facile / Plutôt difficile



(* Le total est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses.

De façon significative, les personnes concernées par un handicap spécifique partagent largement l'analyse des autres répondants sur les difficultés d'intégration en entreprise.

Ce consensus entre les perceptions internes et externes souligne la réalité des obstacles à surmonter pour une meilleure inclusion professionnelle.

La facilité d'intégration en fonction de la nature du handicap

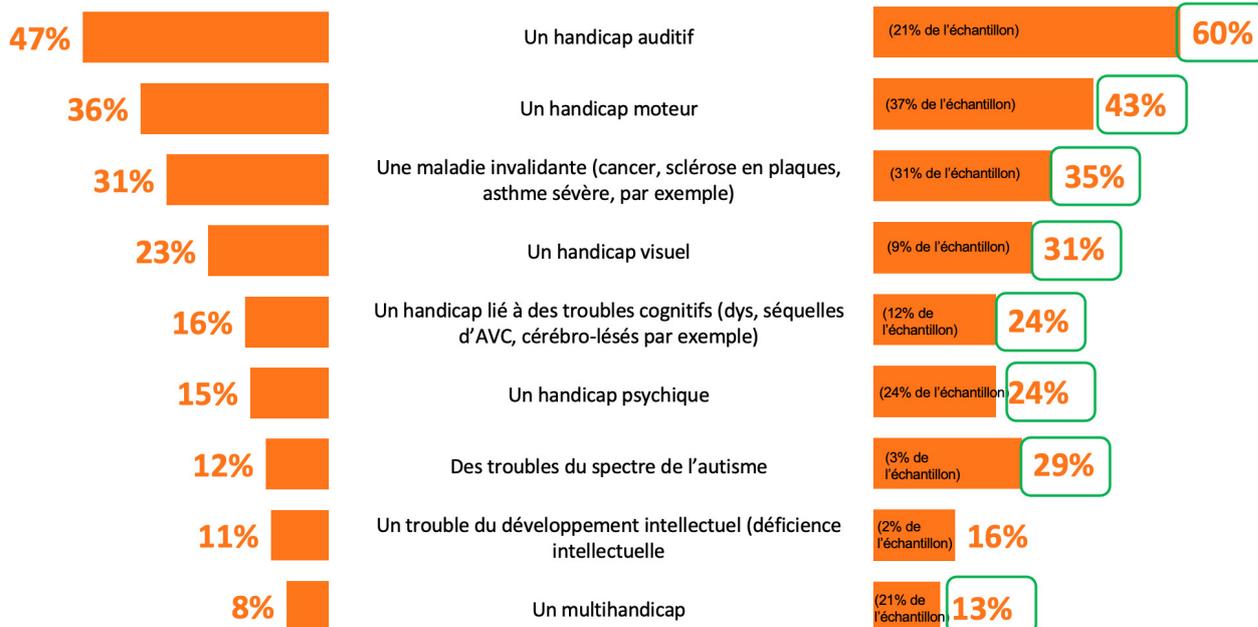
QUESTION: Pour chacun des types de handicap suivants, diriez-vous qu'il s'agit d'un handicap plutôt facile ou plutôt difficile à intégrer dans une entreprise ?



Ensemble des personnes en situation de Handicap

Total – Plutôt facile –

Répondants concernés par le handicap cité



Total supérieur à 100%, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

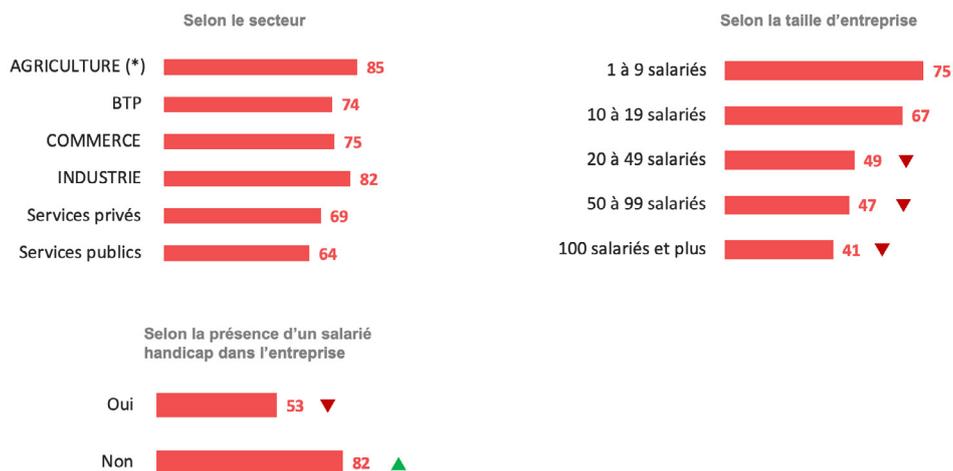
Un décalage de perceptions entre grandes et petites entreprises

Par ailleurs, la difficulté perçue du recrutement décroît significativement avec la taille de l'entreprise : si 75% des dirigeants de très petites entreprises (1 à 9 salariés) considèrent qu'il est difficile d'embaucher une personne en situation de handicap, cette proportion chute progressivement pour atteindre seulement 41%

dans les grandes entreprises de plus de 100 salariés. Cette gradation suggère que les plus grandes structures disposent probablement de davantage de ressources et d'expertises pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

Le degré de difficulté perçue pour embaucher des personnes handicapées – Résultats détaillés entreprise

QUESTION: Pour une entreprise, diriez-vous que l'embauche de personnes handicapées c'est quelque chose de... ?



L'expérience du handicap en emploi fait mentir les représentations.

L'étude met en lumière un net décalage entre les représentations abstraites du handicap en entreprise et l'expérience concrète. Deux éléments illustrent particulièrement ce phénomène :

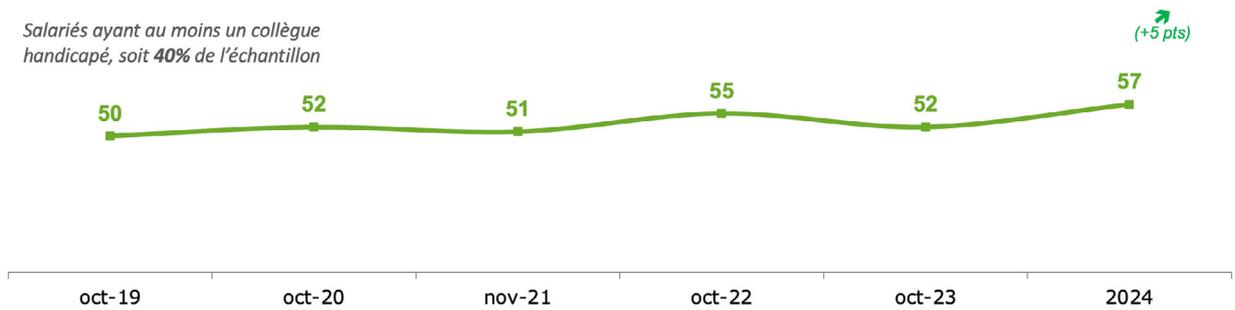
- Premièrement, les dirigeants dont l'entreprise emploie déjà des personnes en situation de handicap jugent beaucoup moins difficile l'embauche que leurs pairs sans cette expérience (53% contre 82%, soit un écart très important de 29 points)
- D'autre part, l'expérience concrète transforme positivement le regard : 57% des salariés travaillant aux côtés de personnes handicapées reconnaissent que cette expérience a modifié leur perception du handicap, une proportion en augmentation depuis 2019 (+7 points).

Le sentiment que la présence d'un collègue handicapé a contribué à changer son regard sur le handicap

QUESTION: Et diriez-vous que la présence d'une personne en situation de handicap au sein de votre entreprise a contribué à changer le regard que vous portez sur le handicap ?



Salariés ayant au moins un collègue handicapé, soit 40% de l'échantillon

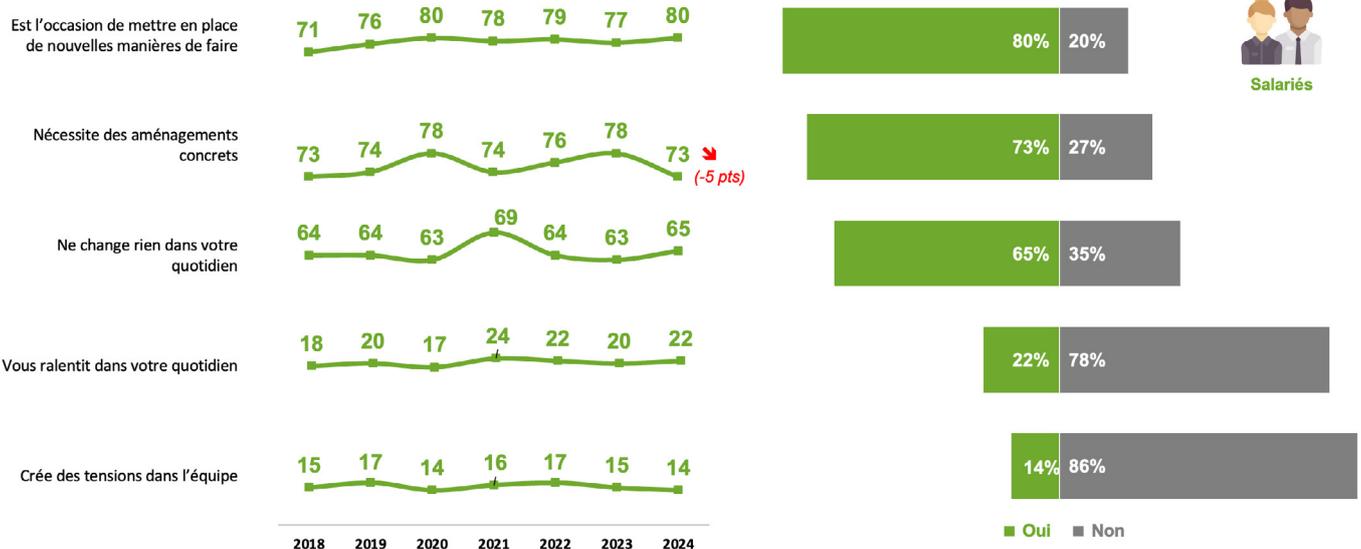


Si ces salariés reconnaissent que des aménagements sont nécessaires, ils y voient surtout une opportunité d'innovation dans les pratiques (80%) et considèrent majoritairement que cela n'impacte pas leur quotidien (65%).

Seule une minorité (14%) rapporte des tensions dans l'équipe, **démontrant ainsi que les appréhensions initiales sont largement démenties par l'expérience.**

Les avantages et inconvénients de travailler aux côtés d'une personne en situation de handicap

QUESTION: Pour vous, travailler aux côtés d'une personne concernée par un handicap ... ?



3 LES LEVIERS D' ACTIONS IDENTIFIÉS

La communication sur son handicap, un paradoxe à résoudre

Un décalage significatif apparaît entre les recommandations des recruteurs et les pratiques des personnes en situation de handicap concernant l'évocation du handicap en entreprise. De façon constante depuis 2021, une très large majorité des recruteurs conseilleraient à un proche en situation de handicap d'en parler lors de l'entretien d'embauche (92%) et au moment de l'intégration dans l'entreprise

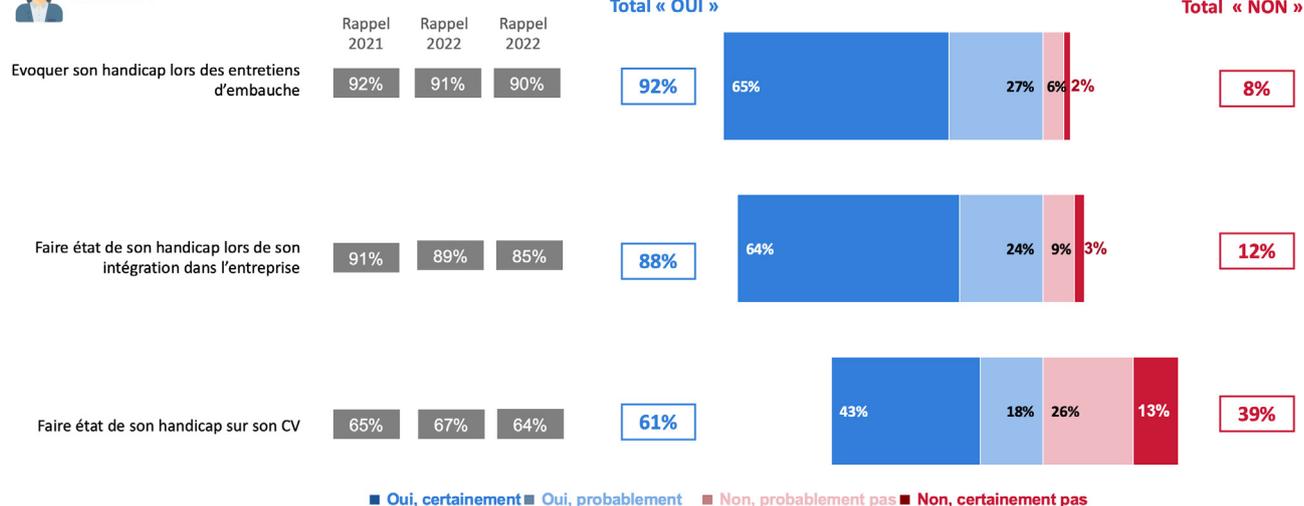
(88%). Cette forte incitation à la transparence s'atténue toutefois concernant la mention du handicap sur le CV (61% le conseillent), **suggérant en creux l'existence de possibles discriminations à cette étape du processus de recrutement comme le montre l'étude de l'Agefiph, du FIPHP et de Ladapt sur l'égalité des chances publiée en novembre 2024.**

Les conseils possibles à l'égard d'un proche handicapé dans le cadre d'une recherche d'un emploi

QUESTION: Si un de vos proches était en situation de handicap et candidatait pour différents postes, lui conseilleriez-vous de... ?



Recruteurs



En pratique, les personnes en situation de handicap adoptent une communication beaucoup plus réservée: seule la moitié d'entre elles évoque leur situation avec leurs collègues, dont 11% de manière régulière. La communication avec la hiérarchie est encore plus limitée : 38% en parlent avec leur manager (dont 8% fréquemment) et seulement 31% avec les ressources humaines.

Ce paradoxe entre la forte incitation des recruteurs à la transparence et la réticence des personnes concernées à évoquer leur handicap soulève la question des conditions nécessaires pour créer un environnement professionnel où l'évocation de son handicap peut être abordée sereinement.

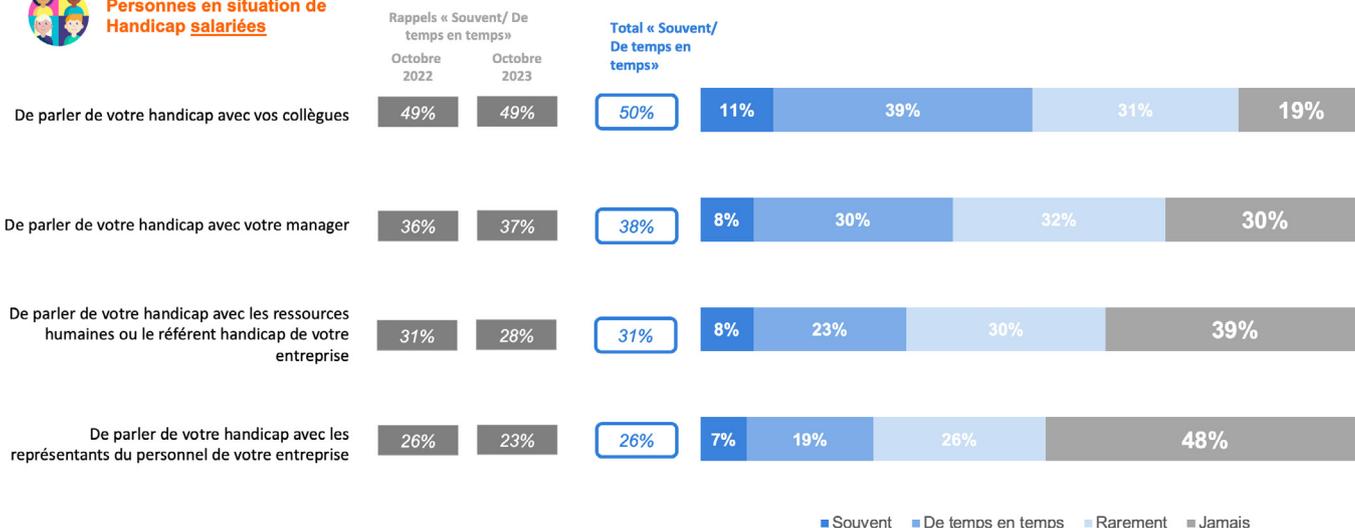
La propension à évoquer son handicap au sein de son entreprise

QUESTION: Est-ce qu'il vous arrive... ?

Base : aux salariés actuellement en activité, soit 50% de l'échantillon..



Personnes en situation de Handicap salariées



Le rôle central du référent handicap

L'importance du référent handicap fait l'objet d'un large consensus, qui se renforce avec le temps. Près des deux tiers des salariés (64%, en hausse de 3 points sur un an) considèrent sa présence comme essentielle pour permettre le développement d'environnements inclusifs en milieu professionnel - une conviction encore plus

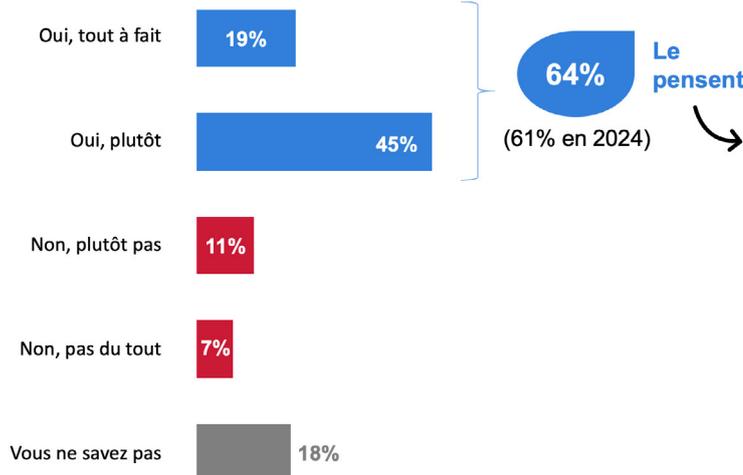
marquée (82%) chez ceux qui bénéficient effectivement d'un référent dans leur entreprise. Les dirigeants partagent cette vision, 60% d'entre eux jugeant ce rôle essentiel, une proportion qui grimpe à 77% parmi ceux dont l'entreprise dispose déjà d'un référent handicap.

Le sentiment que la présence d'un référent handicap dans son entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap

QUESTION: Et pour finir, diriez-vous que la présence d'un référent handicap dans l'entreprise est essentielle pour améliorer l'inclusion des personnes handicapées dans l'entreprise ?



Salariés

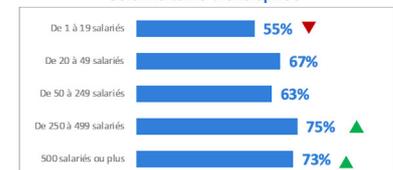


Zoom

selon la présence d'un référent handicap au sein de l'entreprise



selon la taille d'entreprise



selon le secteur d'activité



Zoom sur le rôle de référent handicap

Depuis 2018, les entreprises de 250 salariés et plus ont l'obligation de désigner un référent handicap.

Celui-ci assure notamment la prise en compte du handicap à chaque étape du parcours de la personne, organise des actions d'information et de sensibilisation en direction de l'ensemble des salariés et notamment des managers, ainsi que des actions de communication en interne (sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies,...) comme vers l'externe (événements, colloques, forums,...).

L'Agefiph anime depuis plus de 15 ans le réseau de référents handicap en entreprise. L'enjeu est de professionnaliser, rendre autonome sur la fonction et faire réseau, grâce à des rencontres présentes ou à distance, en utilisant notamment des méthodes d'animation en intelligence collective.

Plus de 150 ateliers sont proposés par an, partout en France, et regroupent plus de 5 000 participants. L'Agefiph organise chaque année depuis 7 ans une université du réseau des référents handicap.

L'accompagnement comme facteur clé de succès

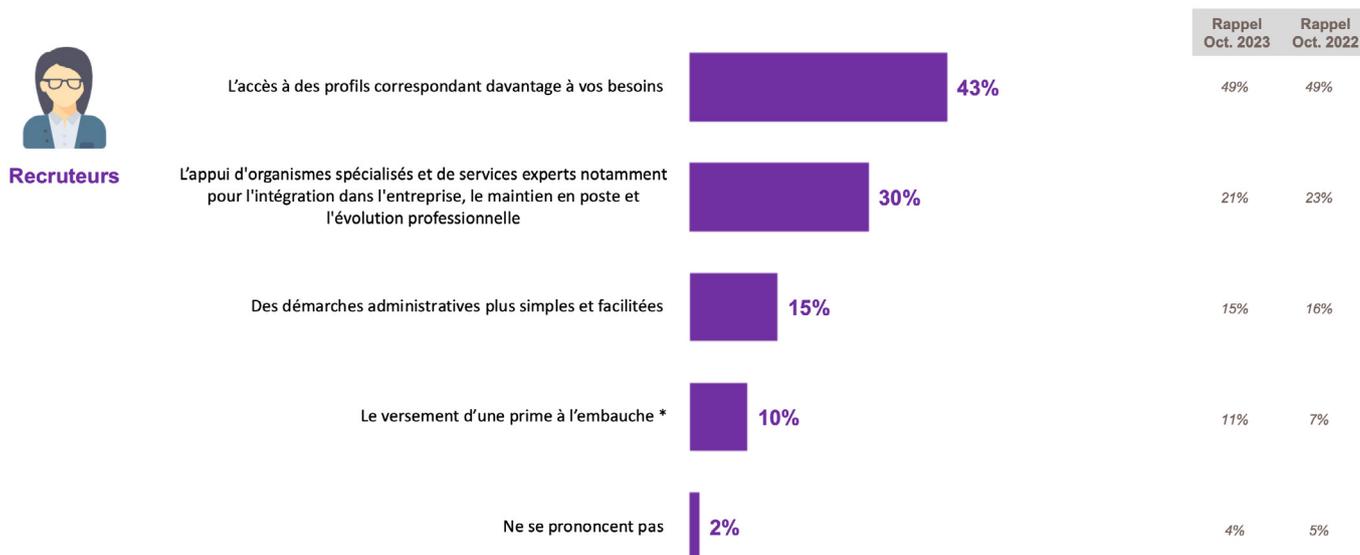
Les données de l'étude démontrent clairement l'effet catalyseur de l'accompagnement sur l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette réalité se manifeste à deux niveaux.

D'une part, l'accompagnement figure comme un levier prioritaire aux yeux des dirigeants : 30% d'entre

eux citent l'appui par des organismes spécialisés comme facteur incitatif majeur pour l'embauche, une proportion en progression constante depuis 2022 (23%, puis 21% en 2023).

Les facteurs qui pourraient inciter à embaucher davantage de personnes en situation de handicap

QUESTION: Parmi les facteurs incitatifs suivants, quel est celui qui pourrait le plus vous inciter à embaucher une personne handicapée ?



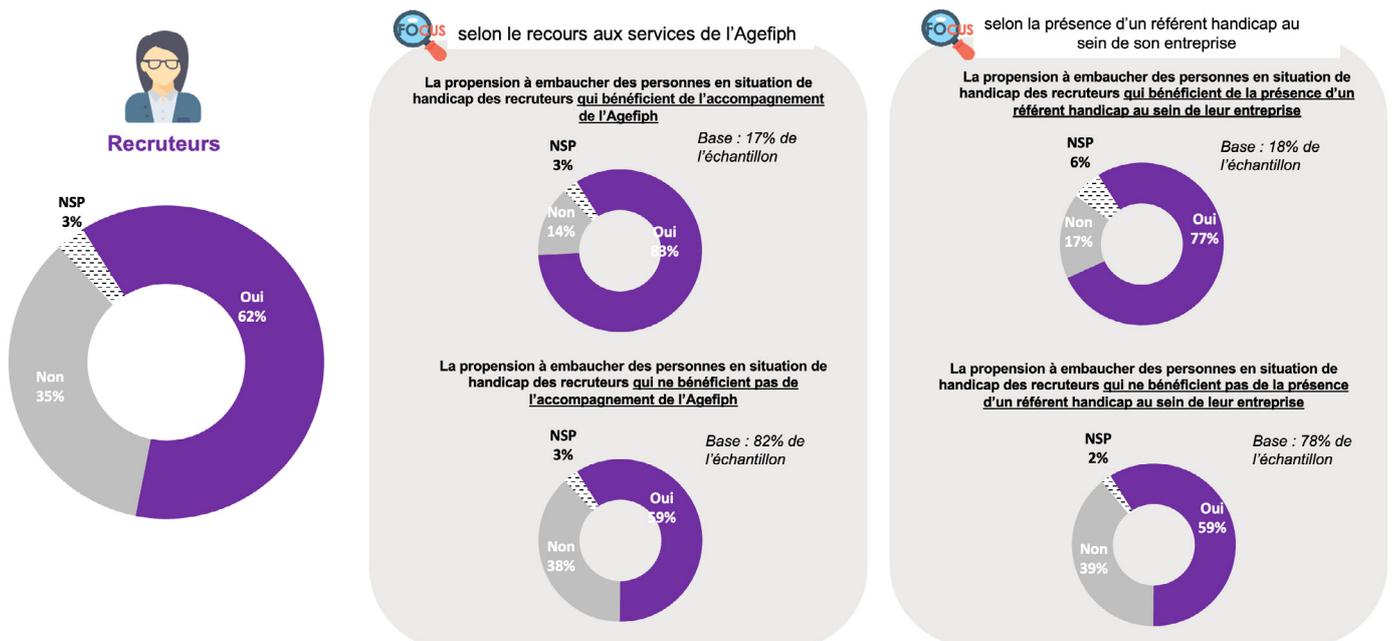


D'autre part, l'impact positif de l'accompagnement se vérifie dans les faits : les entreprises accompagnées par l'Agefiph sont nettement plus disposées à recruter des personnes en situation de handicap (83% contre 59% pour les non-accompagnées) et perçoivent cette démarche comme plus accessible (34% la jugent facile contre 25%). Un effet similaire s'observe avec la présence

d'un référent handicap : les entreprises qui en sont dotées se montrent plus enclines à l'embauche (77% contre 59%) et considèrent cette démarche plus aisée (35% contre 23%). Ces écarts significatifs soulignent combien l'accompagnement, qu'il soit externe ou interne, constitue un levier majeur pour dépasser les appréhensions et faciliter le passage à l'action.

La propension à embaucher davantage de personnes en situation de handicap - Focus

QUESTION : Vous personnellement, diriez-vous que vous seriez prêt à embaucher (davantage) de personnes en situation de handicap ?



CONCLUSION :



Le point de vue de

François LEGRAND

Directeur d'études

L'étude de cette année révèle un paradoxe éclairant : alors que les craintes et préjugés sur l'emploi des personnes en situation de handicap restent prégnants, l'expérience concrète de démarches inclusives les dément souvent. Les entreprises qui franchissent le pas – souvent accompagnées par l'Agefiph ou dotées d'un référent handicap – témoignent d'une réalité bien plus positive que les représentations dominantes.

Cette dynamique vertueuse est toutefois menacée par le ralentissement économique : la baisse des tensions sur le marché du travail pourrait fragiliser l'inclusion des personnes en situation de handicap, traditionnellement plus exposées aux retournements conjoncturels. Un enjeu d'autant plus crucial que les personnes concernées expriment une forme d'insatisfaction croissante quant à leur situation professionnelle.

Dans ce contexte, l'accompagnement apparaît plus que jamais comme la clé d'une démarche inclusive réussie. Les entreprises qui en bénéficient sont non seulement plus enclines à recruter, mais développent aussi une vision plus positive et réaliste du handicap. Le défi est désormais de généraliser ces bonnes pratiques pour qu'elles deviennent la norme plutôt que l'exception.



Retrouvez les publications
de l'Observatoire de l'emploi et du handicap
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Direction de la publication: Didier Eyssartier
Rédaction: Direction Innovation Évaluation et Stratégie
Conception: Agence In medias res
Mise en page: Ifop
Crédits photo: Adobe Stock - Freepik